UW Samenwerking

BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 195

21 april

2016

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
UW Samenwerking.

Generatiepact UW Samenwerking

Inleiding

Binnen gemeentelijke organisaties zien we landelijk een tendens: er stromen minder jongeren de sector in terwijl de groep 50-plussers gestaag groeit. Alle reden voor de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten en de vakbonden om gemeenten uit te nodigen een generatiepact te gaan vormgeven. Een generatiepact is een regeling waardoor oudere medewerkers minder gaan werken en daarvoor gedeeltelijke financiële compensatie krijgen. De hierdoor ontstane ruimte in de formatie wordt gebruikt om nieuwe, jongere medewerkers te werven

Het beeld binnen UW Samenwerking is hetzelfde als landelijk: 37% van de medewerkers is 55 jaar of ouder en 4% van de medewerkers valt in de leeftijdscategorie onder de 30 jaar. Ook hier een onevenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelstand.



Een generatiepact is voor UW Samenwerking een zinvol instrument om, rekening houdend met de persoonlijke situatie van (verschillende groepen) medewerkers, doorstroming in de organisatie te bevorderen en een evenwichtige personeelsopbouw te verkrijgen. Tevens biedt het ruimte om te anticiperen op mogelijke personele taakstellingen in de toekomst.

Jonge mensen hebben nog weinig ervaring maar brengen wel een frisse kijk op de organisatie en actuele kennis met zich mee. Kennis die zij kunnen uitdragen in de organisatie en waarmee ze anderen op nieuwe ideeën kunnen brengen. Zij voelen zich prettig bij leeftijdgenoten met wie zij ervaringen uitwisselen. Doordat er weinig jonge mensen zijn binnen UW Samenwerking valt de vernieuwende inbreng die zij kunnen hebben weg in het grote geheel. UW Samenwerking heeft er dan ook belang bij de instroom van jonge mensen te bevorderen.

De grote groep oudere medewerkers fungeert als het ware als een stop als het gaat om doorstroming en verdere ontwikkeling in de organisatie. Kijkend naar de ontwikkelingsmogelijkheden die medewerkers elkaar kunnen bieden, dan zie je dat oudere medewerkers elkaar beperkter stimuleren tot verdere ontwikkeling of tot leren van elkaar. Een aantal medewerkers heeft de blik al gericht op afbouwen van de carrière, anderen geven aan zich niet meer in staat te voelen als vlaggendrager voor nieuwe ontwikkelingen te fungeren, weer anderen merken op dat hun belasting en belastbaarheid niet meer met elkaar in overeenstemming zijn. Aanpassing van het aantal te werken uren zal er aan bijdragen deze medewerkers vitaler en gemotiveerder inzetbaar te houden. Dit is belangrijk want zij zijn wel de groep medewerkers die over senioriteit beschikt en veel dossier- en vakkennis heeft. Als zij zouden vertrekken zonder de mogelijkheid hun kennis over te dragen, dan gaat deze verloren. En dat terwijl juist zij door hun senioriteit uitstekend in staat zijn deze over te dragen aan jongere generaties en hen zo kunnen inspireren.

De rol van kennisoverdracht is minder weggelegd voor de tussengeneratie. Deze medewerkers zijn vaak meer gericht op het ontwikkelen van hun kennis ten behoeve van hun eigen carrière dan op het begeleiden van een jongere collega in zijn of haar ontwikkeling. De tussengeneratie heeft vooral baat bij het ontstaan van carrièremogelijkheden. Dit bevordert de doorstroom in de organisatie.

Doel generatiepact UW Samenwerking

Een generatiepact heeft meerwaarde voor UW Samenwerking als het bijdraagt aan de volgende doelen:

1. het inspelen op de behoeften en mogelijkheden van oudere medewerkers zodat zij vitaal en gemotiveerd inzetbaar blijven;
2. het bevorderen van instroom van jonge medewerkers met actuele, eigentijdse kennis;
3. het bevorderen van doorstroom in de organisatie zodat voor de middengroep carrièremogelijkheden ontstaan;
4. het borgen van kennisoverdracht door een gedegen vakinhoudelijke inwerkperiode voor jonge(re) medewerkers door medewerkers met senioriteit;
5. Ondersteunend zijn aan toekomstige taakstellingen op het gebied van personeel.

Het resultaat kan op veel gebieden merkbaar zijn omdat het ontstaan van bezettingsruimte bij de groep oudere medewerkers een ketting van reacties te weeg brengt: doorstroom van medewerkers die al werkzaam zijn en hierdoor kansen krijgen zich verder in hun werk te ontplooien, ontwikkeling van medewerkers, duurzame inzetbaarheid van medewerkers, betere benutting van de productiviteit of efficiënter werken zijn hiervan maar een paar voorbeelden

Maatwerkregeling

UW Samenwerking is een organisatie met een breed scala aan taken waardoor er weinig uitwisselbare functies zijn. Wil een regeling effect hebben, dan hebben we geen generieke afspraken maar maatwerk nodig. We willen per aanmeldingsperiode bekijken in hoeverre het totaal van de aanmeldingen daadwerkelijk bijdraagt aan de hierboven genoemde doelen. In de analyse hiervan zal duidelijk worden hoe de bezetting afneemt, welke extra kosten de werkgever krijgt en wat de vrijval van middelen wordt. Vervolgens zal bekeken worden hoe deze kunnen worden ingezet. Dit is het moment dat de werkgever keuzemogelijkheden heeft. Er zal dus niet op individuele basis beoordeeld zal worden of mensen wel of niet kunnen deelnemen aan het generatiepact maar er zal bekeken worden of het totale pakket bijdraagt aan het realiseren van de geformuleerde doelstellingen.

Het Dagelijks Bestuur van UW Samenwerking;

gelet op:

- artikel 125 van de Ambtenarenwet;
- artikel 160 van de Gemeentewet;
- de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 25 november 2015 en 17 februari 2016;

B E S L U I T :

vast te stellen de na volgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van UW Samenwerking:

Regeling Generatiepact UW Samenwerking

A. **Algemene voorwaarden**

Om het generatiepact te laten passen binnen de fiscale voorschriften en bepalingen uit de pensioenwetgeving, stellen we de volgende voorwaarden vast:

- De medewerker blijft na de urenvermindering voor minimaal 50% werken (d.w.z. 18 uur per week).
- Het vroegst mogelijke moment van ingang is de AOW-leeftijd minus 10 jaar; medewerkers die jonger zijn dan de AOW-leeftijd minus 10 jaar kunnen geen gebruik maken van de regeling.
- De medewerker vult de vrijkomende tijd niet in door elders te werken omdat hij zijn/haar arbeidsplaats beschikbaar stelt voor jongeren.
- Het is niet toegestaan elders pensioen op te bouwen.
- Het is mogelijk deelname aan het generatiepact te combineren met keuzepensioen. Voor medewerkers die meer dan 5 jaar voor de AOW-leeftijd zijn geldt dat zij vanaf 1.7.2016 pensioen kunnen aanvragen voor maximaal de inkomensachteruitgang door het generatiepact (fiscale toets op het inkomensvervangend karakter van pensioen).
- Het herbezetten van de vrijkomende taken en werkzaamheden wordt gecoördineerd door HR

B. **Afspraken**

1. Alle medewerkers van die vallen in de leeftijdsgroep AOW-leeftijd minus 10 jaar, kunnen zich gedurende een door HR vast te stellen periode aanmelden voor deelname aan de beschikbare

onderdelen van het generatiepact. Jaarlijks bij de evaluatie wordt bezien of inschrijving voor deze regeling onder de in deze regeling vastgelegde voorwaarden en afspraken opnieuw mogelijk is. Het totaal van de aanmeldingen wordt door HR en directie getoetst op bijdrage aan de in deze notitie gestelde doelstellingen van het generatiepact, in combinatie met doelstellingen uit de strategische personeelsplanning. Er wordt niet op individuele basis beoordeeld of mensen wel of niet kunnen deelnemen maar er wordt bekeken of het totale pakket bijdraagt aan het realiseren van de geformuleerde doelstellingen.
N.B.: Aanmelding voor deelname leidt dus niet automatisch tot het toekennen van een recht op deelname!
HR motiveert toekenning en afwijzing schriftelijk.

2. Voor de medewerkers die deelnemen aan de regeling geldt dat zij op basis van deze regeling korter kunnen werken tot het moment waarop zij de AOW-leeftijd hebben bereikt of met pensioen gaan.
3. Het buitengewoon verlof dat op basis van deze regeling is verleend, bindt zowel de werkgever als de werknemer. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan dat besluit worden ingetrokken.

C. **Keuzemogelijkheden**

1. **80%-90%-100% regeling**:

a. De medewerker gaat, vanaf de datum waarop het toegekende verzoek ingaat, 80% van de uren volgens aanstelling werken zonder dat de omvang van de aanstelling wordt aangepast.
b. Er wordt buitengewoon verlof verleend voor 20% van de uren volgens aanstelling.
c. Bij 80% werken en 20% buitengewoon verlof wordt 90% van de oorspronkelijke bezoldiging betaald. Voor parttimers geldt een percentage naar rato van de omvang van het oorspronkelijke dienstverband.
d. De pensioenopbouw gaat volledig door op basis van de oorspronkelijke aanstelling. Ook de pensioenpremie wordt door de werkgever en de medewerker in dezelfde verhoudingen betaald als vóór gebruikmaking van de regeling. Het voorgaande leidt er toe dat de medewerker gedurende de periode dat hij gebruik maakt van de 80-90-100 regeling 90% van zijn bezoldiging ontvangt en over 100% van zijn oorspronkelijke bezoldiging zelf het werknemersaandeel in de pensioenpremie betaalt.
e. Gedurende de periode waarin betrokkene gebruikt maakt van de 80%-90%-100% regeling wordt het verlof teruggebracht tot 80% van het verlof dat hoort bij de uren volgens aanstelling.
f. Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling 80%-90%-100% langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, vindt er een vermindering plaats van de bezoldiging op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Hierbij wordt uitgegaan van de **oorspronkelijke** bezoldiging en geldt dat de bezoldiging van betrokkene stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70% van de oorspronkelijke bezoldiging, conform het bepaalde in artikel 7:3 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, maar bedraagt deze nooit meer dan het bedrag dat de ambtenaar ontving met toepassing van deze regeling.

2. **50 % -70 % -100 % regeling :**

a. De medewerker met een volledig dienstverband gaat, vanaf de datum waarop het toegekende verzoek ingaat, 50% van de oorspronkelijke uren volgens aanstelling werken (= 18 uur) zonder dat de omvang van de aanstelling wordt aangepast. Een medewerker met een parttime dienstverband heeft eveneens de mogelijkheid 18 uur per week te gaan werken (de helft van het aantal aanstellingsuren bij een volledig dienstverband).
b. Er wordt buitengewoon verlof verleend voor 50% van het aantal aanstellingsuren bij een volledige aanstelling. Bij een deeltijdaanstelling wordt buitengewoon verlof verleend voor het aantal uren dat het percentage van 50 van een volledige aanstelling overstijgt.
c. Bij een volledige aanstelling en 50% buitengewoon verlof wordt 70% van de bezoldiging betaald. Voor medewerkers met een deeltijdaanstelling, die minder dan 50% buitengewoon verlof krijgen, wordt dit percentage aangepast.
d. De pensioenopbouw gaat volledig door op basis van de oorspronkelijke aanstelling. Ook de pensioenpremie wordt door de werkgever en de medewerker in dezelfde verhoudingen betaald als vóór gebruikmaking van de regeling.
Het voorgaande leidt er toe dat de medewerker gedurende de periode dat hij gebruik maakt van de 50-70-100 regeling 70% van zijn bezoldiging ontvangt enover 100% van zijn oorspronkelijke bezoldiging zelf het werknemersaandeel in de pensioenpremie betaalt. Gedurende de periode waarin betrokkene gebruikt maakt van de 50%-70%-100% regeling wordt het verlof teruggebracht tot 50% van het verlof dat hoort bij de oorspronkelijke functie.

UW Samenwerking

e. Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de 50%-70%-100% regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, vindt er een vermindering plaats van de bezoldiging op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Hierbij wordt uitgegaan van de **oorspronkelijke** bezoldiging en geldt dat de bezoldiging van betrokkene stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70% van de oorspronkelijke bezoldiging, conform het bepaalde in artikel 7:3 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, maar bedraagt deze nooit meer dan het bedrag dat de ambtenaar ontving met toepassing van deze regeling

D. Evaluatie

Na een jaar evalueren we het effect van deze maatregel. Dit kan er eventueel toe leiden dat de maatregel wordt aangepast of dat een nieuwe periode van inschrijving voor de bovenstaande maatregelen wordt opengesteld.

Deze regeling kan worden aangehaald als Generatiepact UW Samenwerking en werkt terug tot 1 januari 2016.

Vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van UW Samenwerking d.d. 6 april 2016.

De secretaris,

J. van Delden

De voorzitter,

mr. P.J.M. van Domburg

Berekening percentage loon bij deeltijdwerk bij de 50-70-100% regeling

oorspronkelijk werken	**loon**		**nieuw werken**
100% pensioen	70%		50%
36,00	18,00	1,000	18
	18,00	0,400	
1,00	**betaling**	**70,000**	**50**
32,00	18,00	1,000	18
	14,00	0,400	
88,89	**betaling**	**65,556**	**50**
30,50	18,00	1,000	18
	12,50	0,400	
84,72	**betaling**	**63,889**	**50**
30,00	18,00	1,000	18
	12,00	0,400	
83,33	**betaling**	**63,333**	**50**
28,00	18,00	1,000	18
	10,00	0,400	
77,78	**betaling**	**61,111**	**50**
27,00	18,00	1,000	18
	9,00	0,400	
75,00	**betaling**	**60,000**	**50**
24,00	18,00	1,000	18
	6,00	0,400	
66,67	**betaling**	**56,667**	**50**
22,50	18,00	1,000	18
	4,50	0,400	
62,50	**betaling**	**55,000**	**50**

20,00	18,00	1,000	18
	2,00	0,400	
55,56	**betaling**	**52,222**	**50**
18,50	18,00	1,000	18
	0,50	0,400	
51,39	**betaling**	**50,556**	**50**

B. **Berekening percentage loon bij deeltijdwerk bij de 80-90-100% regeling**

oorspronkelijk werken	**loon**		**nieuw werken**
100% Pensioen	90%		80%
36,00	18,00	1,00	28,80
	18,00	0,80	
1,00	**betaling**	**90,00**	80,00
32,00	18,00	1,00	25,60
	14,00	0,80	
88,89	**betaling**	**81,11**	**71,11**
31,00	18,00	1,00	24,80
	13,00	0,80	
86,11	**betaling**	**78,89**	**68,89**
30,00	18,00	1,00	24,00
	12,00	0,80	
83,33	**betaling**	**76,67**	**66,67**
28,00	18,00	1,00	22,40
	10,00	0,80	
87,50	**betaling**	**72,22**	**62,22**
25,00	18,00	1,00	20,00
	7,00	0,80	
69,44	**betaling**	**65,56**	**55,56**
24,00	18,00	1,00	19,20
	6,00	0,80	
66,67	**betaling**	**63,33**	**53,33**
23,75	18,00	1,00	19,00
	5,75	0,80	
65,97	**betaling**	**62,78**	**52,78**
23,00	18,00	1,00	18,40
	5,00	0,80	
63,89	**betaling**	**61,11**	**51,11**
20,00	18,00	1,00	18,00
	2,00	0,80	
55,56	**betaling**	**54,44**	**50,00**

GENERATIEPACT UW SAMENWERKING – VEEL GESTELDE VRAGEN

Welke vormen van generatiepact hebben we?
Je kunt kiezen uit 2 mogelijkheden:
- 80% werken, 90% loon, 100% pensioenopbouw
- 50% werken, 70% loon, 100% pensioenopbouw.

Bij beide regelingen moet je minimaal 18 uur werken. Voor parttimers worden daarom aangepaste percentages berekend.

Verandert de omvang van mijn aanstelling?
Jouw aanstelling blijft gelijk en je krijgt bijzonder verlof voor het aantal uren dat je deelneemt aan het generatiepact.

Mijn salaris gaat omlaag, welke gevolgen heeft dat?
- Omdat je salaris omlaag gaat, gaan ook de toelagen die aan het salaris gerelateerd zijn omlaag:
    - de vakantietoelage
    - de eindejaarsuitkering
    - de bijdrage in de levensloop

- Andere toelagen, zoals bijvoorbeeld een functioneringstoelage, een waarnemingstoelage, een arbeidsmarkttoelage, een persoonlijke toelage of een toelage overgangsrecht, gaan ook omlaag. Deze zijn namelijk ook gekoppeld aan het aantal uren dat je werkt en het salaris dat je daarvoor krijgt.
- Als je BHV-er bent, blijft je vergoeding gelijk want in onze cao staat dat dit een vast bedrag is.
- Als je een ambtsjubileum hebt, wordt de gratificatie berekend over het salaris dat je krijgt uitbetaald. Deze wordt dus lager.

Wat gebeurt er met mijn reiskosten?
Als je op minder dagen in de week gaat werken, wordt de reiskostenvergoeding lager.
Blijf je hetzelfde aantal dagen in de week werken, dan blijft de reiskostenvergoeding gelijk.

Ga ik nu ook minder pensioen opbouwen?
Nee, je blijft bij het generatiepact net zoveel pensioen opbouwen als je daarvoor deed.
Van de extra premie die dit kost, betaal jij 30% en de werkgever 70%, net als bij het gewone loon.

Vakantie-uren
De vakantie-uren worden berekend over de uren die je aan het werk bent. Je krijgt dus minder vakantie-uren als je deelneemt aan het generatiepact.

Kan ik zelf bepalen op welke dagen ik ga werken?
Nee, dit gaat altijd in overleg met de procesmanager, HR en je collega's. Onze dienstverlening moet namelijk gewoon doorgaan. Daar waar het kan, zullen we rekening houden met jouw wensen.

Mag ik de extra vrije uren opvullen met ander werk als ik deelneem aan het generatiepact?
Door deel te nemen aan het generatiepact maak je ruimte op de arbeidsmarkt voor jonge mensen. Het is dan ook niet de bedoeling dat je dit weer gaat invullen met betaald werken.
Als je, voordat je aan het generatiepact deelnam, ook al werk erbij deed, kun je dat in dezelfde omvang gewoon blijven doen. Dit werk uitbreiden is echter niet de bedoeling.
Denk er aan dat je ergens anders geen pensioen mag opbouwen. Je bouwt bij ons nog steeds 100% pensioen op.

Kan ik stoppen met het generatiepact?
Nee, dit kan in principe niet. We hebben immers de uren die je hebt ingeleverd ingezet om andere (jongere) medewerkers aan te stellen. In bijzondere situaties zullen we met elkaar overleggen of we een oplossing kunnen vinden.
De afspraak geldt dus tot het moment dat je met pensioen gaat of de AOW-leeftijd hebt bereikt.

Kan ik weer meer uren gaan werken als ik deelneem aan het generatiepact?
Nee, meer uren werken is, in welke vorm dan ook, niet mogelijk tijdens deelname aan het generatiepact.

Kan ik, nadat ik de AOW-leeftijd heb bereikt, blijven doorwerken en dan toch verder gaan met het generatiepact?
Nee, dit is niet mogelijk. De bedoeling van het generatiepact is dat je ruimte maakt op de arbeidsmarkt voor jongeren; daarom loopt het generatiepact door tot aan de AOW-leeftijd.
Je kunt wel langer blijven doorwerken maar dan maak je geen gebruik meer van het generatiepact.

Kan ik keuzepensioen inzetten in combinatie met het generatiepact?
Vanaf je 60 e jaar kun je gebruik maken van het ABP Keuzepensioen. Je bepaalt zelf hoeveel keuzepensioen je opneemt, als het maar minimaal 10% is. Tot aan je 62 ejaar mag je niet meer keuzepensioen inzetten d an dat je door het generatiepact. aan inkomen inlevert door het generatiepact. Vanaf je 62 e jaar kun je ook meer keuzepensioen inzetten dan het verlies aan inkomen.

Komt er volgend jaar weer een generatiepact?
Aan het einde van ieder jaar kijken HR en het bestuur of het mogelijk is het volgende jaar weer een generatiepact open te stellen. Doen we dat, dan beoordelen we eerst of we met alle aanmeldingen de doelstellingen van het generatiepact kunnen halen. Als dat zo is, gaan we met de belangstellenden generatiepact-afspraken maken.

Als ik nu voor de 80-90-100% regeling kies, kan ik dan later nog voor de 50-70-100% regeling kiezen?
Je kunt je keuze voor 80-90-100% alleen wijzigen naar 50-70-100% als er op een later moment ook weer een generatiepact wordt opengesteld. Als dat niet zo is, blijft de keuze die je nu maakt gelden tot aan je AOW-leeftijd.
Andersom kan niet want het is niet mogelijk meer uren gaan werken tijdens het generatiepact.

Als ik langdurig ziek ben, wat gebeurt er dan met de korting op mijn salaris?
Als je zo lang ziek bent dat je te maken krijgt met een korting op het salaris, dan gaan we uit van het salaris dat je had voordat je deelnam aan het generatiepact. Dit mag niet tot gevolg hebben dat je meer gaat verdienen dan tijdens het generatiepact.

Hoe gaat het als ik werkloos word?
Een WW-uitkering wordt berekend over het loon dat wij aan jou uitbetalen. Als je deelneemt aan het generatiepact is jouw loon lager en ontvang je in het algemeen een lagere WW-uitkering dan als je er niet aan deelneemt.

Staat jouw vraag er niet bij?
Neem contact op met HR@uwsamenwerking.nl